**Формирование социально-психологического климата, как творческой атмосферы в театральном коллективе.**

**Оглавление**

Введение

…………………………………………………………………………….. …2

1) Специфика режиссерского искусства

………………………………………………………………………………..4

1.1. Творческий ансамбль, как творец театрального искусства

……………………………………………………………………….. .4

1.2. Функции и задачи театрального режиссера

……………………………………………………………………….. .8

2) Социально – психологический климат, как творческая атмосфера в театральном коллективе

……………………………………………………………………………… 15

2.1. Функции театральной атмосферы

……………………………………………………………………….. 15

2.2. Управление социально – психологическим климатом в театральном коллективе

………………………………………………………………………. 19

2.3. Методы и приемы воспитательного воздействия, как средство формирования социально-психологического климата (творческой атмосферы)

…………………………………………………………………….. …28

Заключение

……………………………………………………………………………… 36

Список литературы

……………………………………………………………………………… 39

**Введение.**

Актуальность. На данный момент вопрос о взаимозависимости социально психологического климата (СПК) и театральной атмосферы фактически не был рассмотрен. Хотя атмосфера и СПК является одними из главных элементов в формировании творческого коллектива. И режиссер, несомненно, влияет на создание особой атмосферы, которая влияет на СПК в театральном коллективе.

Режиссерское искусство заключается в творческой организа­ции всех элементов спектакля с целью создания единого, гармо­нически целостного художественного произведения. Этой цели режиссер достигает только в том случае если в процессе создания творческого коллектива, в последствии создание целостного художественного произведения присутствует благоприятная атмосфера.

Объект исследования. Театральный коллектив.

Предмет исследования. Формирование социально – психологического климата как творческая атмосфера в театральном коллективе.

Цель. Исследовать процесс формирования социально – психологического климата как творческой атмосферы в театральном коллективе.

Задачи.

1. Выявить специфику функций и задач театрального режиссёра.
2. Раскрыть соотношение социально психологического климата как творческой атмосферы (творческой атмосферы).
3. Рассмотреть особенности методов и приёмов воспитательного воздействия как средство формирования социально – психологического климата (творческой атмосферы).

Методы исследования.

1. Общелогический, это анализ, синтез, сравнение, обобщение использованных источников.
2. Наблюдение (включённое).
3. Практическая значимость. Результаты данного исследования могут быть использованы режиссёрами театра, а так же студентами режиссёрских отделений вузов искусств и культуры.

**1) Специфика режиссерского искусства.**

**1.1. Творческий ансамбль, как творец театрального искусства**

Театр — искусство коллективное.

Первое, на чем останавливается наше внимание, когда мы думаем о специфике театра, — это то существенное обстоятель­ство, что произведение театрального искусства — спектакль — создается не художником, как в большинстве других искусств, а многими участниками творческого процесса. Драма­тург, актер, режиссер, музыкант, декоратор, осветитель, гример, костюмер и т.д, каждый вкладывает свою долю творческого труда в общее дело. Поэтому творцом в театральном искусстве является не отдельный человек, а коллектив, творческий ансамбль. Коллектив в целом — автор спектакля.

Природа театра требует, чтобы весь спектакль был пропитан творческой мыслью, живым чувством ими должно быть насы­щено каждое слово пьесы, каждое движение актера, каждая, мизансцена, созданная режиссером. Все это — проявления жизни того единого, целостного, живого организма, который получает право называться произведением театрального искусства — спектаклем.

Творчество каждого художника, участвующего в создании спектакля, есть не что иное, как выражение идейно - творческих устремлений всего коллектива. Без объединенного, идейно спло­ченного, увлеченного общими творческими задачами коллектива не может быть полноценного спектакля. Коллектив должен обла­дать общностью мировоззрения, общими идейно-художествен­ными устремлениями, единым для всех членов творческим методом. Важно также подчинение всего коллектива строжайшей дисциплине.

«Коллективное творчество, на котором основано наше искус­ство, — писал К. С. Станиславский, — обязательно требует ансамбля, и те, кто нарушают его, совершают преступление не только против своих товарищей,

но и против самого искусства, которому они служат»[[1]](#footnote-1).

Задача воспитания актера в духе коллективизма, вытекает из самой природы театрального искусства, которое предполагает всемерное развитие чувства преданности интересам коллектива и непри­миримую борьбу с проявлениями индивидуализма.

Откуда же театр берет материал для создания атмосферы, спектакля, как не из жизни, не из самой действительности?

Самостоятельно, а не только через драматурга должен театр (актеры, режиссер, художник) воспринимать жизнь, для того чтобы создавать подлинное искусство. Только исходя из своего собственного знания жизни, они могут определенным образом истолковать пьесу, найти нужные сценические формы. И у дра­матурга и у театра один и тот же предмет творческого отобра­жения: жизнь, действительность. Необходимо, чтобы образы пьесы и ее идея жили в сознании актеров и режиссера, насыщен­ные богатством их собственных жизненных наблюдений, под­крепленные множеством впечатлений, извлеченных из самой действительности.

Только на этой основе может быть построено творческое сотрудничество и взаимодействие между театром и драматургом, режиссёром и актёром.

Творчество актера — основной материал режиссерского искусства

Основная задача, которую ставит перед режиссером совре­менный театр, заключается в творческой организации идейно-художественного единства спектакля. Режиссер не может и не должен быть диктатором, чей творческий произвол определяет лицо спектакля. Режиссер концентрирует в себе творческую волю всего коллектива. Он дол­жен уметь угадывать потенциальные, скрытые возможности кол­лектива, настраивать на нужную, рабочую атмосферу. Он вместе с автором отвечает за идейную направленность спектакля, за правдивость, точность и глубину отражения в нем действительности.

Работа с актером составляет главную, самую большую часть режиссерской работы по созданию спектакля.

Говорят, что актер является основным материалом в искус­стве режиссера. Это правильно, но не совсем точно. Ведь актер — живой человек, явление в высшей степени сложное: он обладает телом, мыслями, чувствами, ощущениями. Актер не только мате­риал, но и творец. Он одновременно и творец, и объект творче­ства режиссера. Так что же в актере служит материалом для режиссера? В каком смысле он является материалом режиссер­ского творчества?

Актер как творец — вот настоящий материал для режиссера. Творческие мысли и мечты актера, его художественные замыслы и намерения, творческая фантазия и чувства, личный и социаль­ный опыт, знания и жизненные наблюдения, вкус, темперамент, юмор, актерское обаяние, сценические действия и сценические краски — все это вместе взятое — материал для творчества режиссера, а вовсе не одно только тело актера или его способность по заданию режиссера вызывать в себе нужные чувства. Творческое взаимодействие между режиссером и актером, является основой режиссерского метода в современном театральном искусстве. Всемерно создавать условия для развития актера — такова важнейшая задача, стоящая перед режиссером. Настоящий режиссер является для актера не только учителем театра, но и учителем жизни. Он — выразитель вдох­новитель и воспитатель того коллектива, с которым работает. Он «настройщик» своего ансамбля. Именно так подходили к своей профессии К. С. Станиславский Вл. И. Немирович-Данченко, Е. Б. Вахтангов.

Помогая актерам находить ответы на волнующие их твор­ческие вопросы, увлекая их идейными задачами данного спек­такля и объединяя вокруг этих задач мысли, чувства и творче­ские устремления всего коллектива, режиссер неизбежно ста­новится его идейным воспитателем и создателем определённой атмосферы.

Характер каждой репетиции, ее направление и успех в зна­чительной степени зависят от режиссера. Режиссер использует все приемы и способы для того, чтобы разбудить органическую природу актера для полноценного, глубокого, самостоятельно­го творчества.

Режиссерское искусство заключается в творческой организа­ции всех элементов спектакля с целью создания единого, гармо­нически целостного художественного произведения. Этой цели режиссер достигает на основе своего творческого замысла, осу­ществляя руководство творческой деятельностью всех участни­ков коллективной работы над сценическим воплощением пьесы.

Режиссерское искусство, в таком его понимании сформировалось сравнительно недавно. Лишь на рубеже XIX и XX столе­тий в историю мирового театра начали входить имена выдаю­щихся режиссеров: Кронека и Рейнгардта в Германии, Антуана во Франции, в Англии, Ленского в России. До этого функции режиссера носил и не столько художественно-творческий, сколько административно-технический характер и мало от­личались от обязанностей нынешнего помощника режиссера. Творческие же функции брал на себя (обычно явочным поряд­ком) кто-нибудь из наиболее авторитетных участников общей работы: автор пьесы, первый актер, художник, антрепренер. Но при такой случайной, «неофициальной» режиссуре разнобой между отдельными элементами спектакля в той или иной сте­пени оказывался неизбежным. Это же происходило и в тех случаях, когда коллектив, не имея единоличного руководителя, сам пытался добиться творческой организации спектакля путем усилий всех участников.

Раньше с этим по необходимости приходилось мириться, удовлетворяясь самыми незначительными успехами на пути со­здания спектакля как идейно-художественного единства. Теперь же никто не согласится признать спектакль полноценным произ­ведением искусства, несмотря на отличное исполнение отдель­ных ролей и великолепные декорации, если этот спектакль будет лишен стилистического единства и общей идейной целеустрем­ленности («сверхзадачи»), атмосферы. Этого невозможно добиться без режиссёра.

Поэтому одновременно с ростом идейно-эстетических требо­ваний к спектаклю расширялось, и углублялось, само понятие режиссерского искусства и роль его в сложном комплексе раз­личных компонентов театра непрерывно возрастала.

Без театральной условности нет и самого театра. Как можно поставить, например, трагедию Шекспира или «Бориса Году­нова» Пушкина с их множеством лиц, картин, мгновенных пере­ходов из одного места действия в другое, не прибегая к услов­ностям? Вспомним восклицание Пушкина:

Какое, может быть правдоподобие в зале, разделенном на две половины, в одной из коих помещается две тысячи человек, будто невидимых для тех, кто находится на подмостках..., …правдоподо­бие положений и правдивость диалога — являются истинным правилом трагедии, — так утверждал Пушкин.

О мастерстве художника удивительно хорошо сказал Лев Толстой, что нужно, чтобы художник овладел своим мастерством так, чтобы, работая, так же мало думал о правилах этого мастер­ства, как мало думает человек о правилах механики, когда ходит. А чтобы достигнуть этого, художник никогда не должен оглядываться на свою работу, любоваться ею, не должен ставить мастерство своей целью, как не должен человек идущий думать о своей походке и любоваться ею.

А мы нередко не только «оглядываемся на свою работу» и любуемся своим подчас вовсе не таким уж высоким мастерством, но призываем к тому же и зрителя, поминутно напоминаем ему: смотри, какой фокус, какой удивительный прием!

* 1. **Функции и задачи театрального режиссера.**

Источник подлинного новаторства в искусстве — жизнь. Двигать искусство вперед способен только тот художник, который живет одной жизнью, одними интересами со своим народом.

# Манера актерской игры как составная часть режиссерского замысла.

Какой же из многочисленных элементов режиссерского замысла берет режиссер за основу в поисках театральной правды будущего спектакля?

Режиссер, разумеется, имеет право начать работу с любого компонента: с декоративного оформления, с мизансцен, ритма или общей атмосферы спектакля. Но очень важно, чтобы он при этом не забывал основной закон театра, согласно которому глав­ным его элементом, носителем его специфики — или, по выраже­нию Станиславского, «единственным царем и владыкой сцены» — является артист. Все остальные компоненты К.С. Станиславский считал вспомогательными. Вот почему нельзя признать решение спектакля найденным, пока не решен основной вопрос: как играть данный спектакль? Другие вопросы, — в каких декорациях, при каком освещении, в каких костюмах — решаются в зависимости от ответа на этот коренной вопрос. В развернутой форме он может быть сформулирован так: какие особые требования в области как внутренней, так и внешней техники следует предъявить к актерам — участникам данного спектакля?

Разумеется, в актерском исполнении любого спектакля и лю­бой роли должны быть налицо все элементы актерской техники; отсутствие хотя бы одного из них зачеркивает все остальные. Но применительно к каждому спектаклю в отдельности перед режис­сером стоит вопрос: какие из этих элементов следует в данном спектакле выдвинуть на первый план, чтобы, ухватившись за них, как за звенья одной неразрывной цепи, вытащить, в конце концов и всю цепочку? Так, например, в одном спектакле важнее всего может оказаться внутренняя сосредоточенность актера и скупость выразительных средств, в другом — наивность и быст­рота реакций, в третьем — простота и непосредственность в сочетании с яркой бытовой характерностью, в четвертом — эмо­циональная страстность и внешняя экспрессия, в пятом — сдер­жанность чувств и величавая строгость формы, в шестом — острая характерность и четкая графичность пластического рисунка но в каждом спектакле, должна быть определённая атмосфера.

Словом, разнообразие здесь не имеет границ, важно только, чтобы всякий раз было точно установлено именно то, что необходимо для данной пьесы.

Способность найти верное решение спектакля через точно найденную манеру актерского исполнения и умение практически реализовать это решение в работе с актерами определяют профессиональную квалификацию режиссера. Если найден ответ на основной вопрос — о том, как нужно играть в данном спектакле, то уже не так трудно решить и остальные вопросы, касающиеся всех вспомогательных элементов спектакля, в том числе и такого важного элемента, как внеш­нее оформление.

Задача режиссера — направить творчество художника на поиски такой внешней среды для игры актеров, которая помогла; бы им раскрывать содержание каждой сцены, осуществлять заданные действия и выявлять через них свои переживания.

Станиславский К.С. соглашался, что «пышная постановка, бога­тая мизансцена, живопись, танцы, народные сцены радуют глаз и ухо» больше того, он признавал, что «они волнуют и душу» но считал при этом, что они «не проникают так глубоко в нее, как переживания артистов»[[2]](#footnote-2).

Он утверждал, что не режиссерская поста­новка, а они (переживания) вскрывают сердечные глубины артистов и зрителей для их взаимного слияния.

Разумеется, внешние формы сценической выразительности: могут быть самыми разнообразными, и мера сценической условности в них может быть самой различной. Это зависит от ценностей драматургического произведения и его режиссерской интерпретации. Однако два закона внешнего оформления спектакля кажутся мне обязательными.

Во-первых, режиссер и художник должны стремиться найти для

актерской игры в данном спектакле такую внешнюю среду, которая помогла бы выявлению смысла пьесы и возникающих на сцене человеческих переживаний. Это стремление решительно не имеет ничего общего с желанием поразить зрителя внешними эффектами.

Во-вторых, внешнее оформление в театре никогда не должно заключать в себе все, из чего состоит живущий в воображении режиссера или художника образ. Всегда следует оставлять кое-что на долю творческого воображения зрителя. Веществен­ный мир сцены должен будить фантазию зрителя в нужном направлении, вводить в атмосферу, чтобы он мог создать целое на основании тща­тельно подобранных художником характерных признаков.

Нужно с доверием относиться к творческой фантазии зрителя. Вызвать в зрителе творческий процесс путем возбуждения в нем всякого рода чувственных представлений, воспоминаний и ассо­циаций — в этом, мне кажется, задача театрального художника, который всегда имеет возможность дать вполне законченную картину внешней среды.

Художник должен сперва, прочувствовать те представления о внешней обстановке, которые могут возникнуть у зрителей под воздействием авторского текста.

Потом, прилежно посещая репетиции, понять, в какой степени игра актеров спо­собна охарактеризовать обстановку и место действия. И только после этого он может решить, чем же он должен дополнить уже возникшие представления, чтобы в воображении зрителя родился вполне законченный, целостный образ.

Так условный прием в театральном искусстве может быть поставлен на службу реализму. Условность, о которой идет речь, не имеет ничего общего ни со стилизацией, ни со схематиза­цией, ни с чем-либо вообще, что хотя бы в малейшей степени упрощает или искажает действительность. Правда жизни — таково назначение, смысл и цель любого сценического приема в реалистическом искусстве, которое хочется видеть освобожден­ным от всего лишнего, строгим и сдержанным во внешних декоративных приемах, но зато бесконечно богатым, разнообразным и щедрым в проявлениях жизни человеческого духа.

Носителем этой жизни является актер. Поэтому вопрос о творческих взаимоотношениях между режиссером и актером воз­никает как коренной вопрос творческого метода в области режиссуры.

Актер — основной материал в искусстве режиссера. И есть режиссеры, которые на этом положении основывают свое право деспотически распоряжаться поведением актера на сцене — так, как если бы это был не живой человек, а марионетка. В качестве материала своего искусства они при­знают только тело актера, которое и подчиняют механически своему произволу, требуя от актера точного выполнения опре­деленных, заранее режиссером разработанных мизансцен, дви­жений, поз, жестов и интонаций. Механически подчиняясь воле режиссера, актер перестает быть самостоятельным художником и превращается в куклу.

Станиславский Константин Сергеевич отвергал такой подход к актеру. Но для того чтобы актер не становился «куклой», надо было найти средства вызывать в нем нужные переживания. Именно на это и были первоначально направлены все усилия Станиславского, ради этого он и стал создавать свою знаменитую «систему». В то вре­мя он считал, что если он научится вызывать в актере нужные по роли переживания, то форма выявления этих переживаний (т. е. «приспособления») будет рождаться сама собой, и именно такая, какая требуется, — ни режиссеру, ни актерам не надо будет специально о ней заботиться.

Станиславский К.С., действительно достиг, удивительных успехов найдя, новую форму естественных возбудителей, при помощи которых можно вызвать в актере те или иные переживания. Однако право решать вопрос о том, какие именно переживания должен испы­тывать актер-образ в тот или иной момент своей сценической жизни, Станиславский целиком оставлял пока за режиссером. Материалом режиссерского искусства было теперь не тело актера, а его душа, его психика, его способность возбуждаться заданными чувствами, впитывать атмосферу. Но актер и в этом случае оставался только объектом воздействий режиссера, более или менее послушным инструментом в его руках. Самостоятельным творцом он не ста­новился, если, разумеется, не вступал в борьбу с режиссерским деспотизмом.

На последнем этапе своей жизни Станиславский К.С., пришел к решительному отрицанию этого метода работы режиссера с актером. Он провозгласил девиз: никакого насилия над творче­ской природой артиста! Он стал теперь искать средства вызывать в актере не отдельные переживания, а органический процесс живого самостоятельного творчества, в полной уверенности, что переживания в этом процессе будут рождаться сами, совершенна естественно, свободно, непреднамеренно, и именно те, какие нужны!

Станиславский К.С., утверждал, что самое важное в театре — это «творческое чудо самой природы», т. е. естественно, органично возникающее переживание артиста в роли.

Теперь, по прошествии времени, кажется, что нужной точности достичь, возможно, на самом деле не удалось.

Взаимодействие с актерами — целая наука и может быть, основа этой науки — любовь к ним. Если между режиссером и актером все хорошо, то даже самые мелкие советы будут ими восприниматься.

Часто бывает, что нужно идти на компромисс, признавая самых разных актеров. Но надо действительно любить многих и разных, а на роль ставить только тех, кого нужно.

«В актеров надо влюбляться, - писал в своих трудах Анатолий Эфрос, - они прекрасные люди. Ни в коем случае нельзя оставлять до утра вечерние недоразу­мения. Надо приходить, будто ничего и не было. Когда начинаешь злиться — хуже нет. Тут — только держись!

Надо быть, по возможности, ровным и точным, но нельзя быть скучным. Надо одну репетицию, например, чуть-чуть похулиганить!

Работать режиссером — это так же трудно, как учи­тельствовать в школе. Это тяжелая профессия! Например, сегодня репетировать не хочется, а надо. С чего начать, чтобы создать рабочую атмосферу? Начать с любви, с ласковости, с юмора, не теряя при­том железной воли. Надо стоять среди актеров на сцене и говорить, чтобы все слышали. Как только вовлечешься в тихую беседу с одним актером, остальные перестают слушать.

У режиссера странная роль «массовика».

Должен быть закон: если ты репетируешь с двумя, а остальные пятнадцать сидят, то им тоже должно быть инте­ресно. Если им скучно, ты их должен удалить или же сде­лать так, чтобы и они тоже что-то получили от репетиции. Ты должен быть и массовиком и педагогом.

Активность актера зависит от того, в каком состоянии находится режиссер во время репетиции. Режиссер — это источник энергии, он передает актерам импульс, настраивает на определённую, нужную атмосферу. Режис­серская «дрожь» должна перейти к актерам. Музыканты не смотрят на дирижера, а все равно чувствуют его, особенно такого, у которого есть этот ток.

Вместе с тем самая большая ошибка — внутренний мотор на репетициях и в отношениях с людьми. Нужна тишина и такой ритм, при котором все могут думать. И часто, когда входишь в «мотор», трудно бывает из него выйти. Начинается внутренняя суетливость — и все.

Нельзя не замечать собственных просчетов. Я обяза­тельно записываю свои психологические ошибки. Напри­мер, нельзя быть первые пятнадцать минут темперамент­ным. Если ты входишь и сразу «толкаешь» решение сцены, никто тебя по-настоящему не поймет. Надо уметь выбрать момент.

Лишь долгий опыт подсказывает, когда режиссер дол­жен говорить свое мнение о сцене.

Это должно быть так же точно вовремя, как раскрыть парашют. Актеры очень разные. Один постоянно рассказывает истории из своей жизни. Иные молчат и неотрывно смотрят»[[3]](#footnote-3).

**2) Социально – психологический климат, как творческая атмосфера в театральном коллективе**

**2.1. Функции театральной атмосферы**

В Советском энциклопедическом словаре понятие климат трактуется с греческого языка как наклон «земной поверхности к солнечным лучам», статистически многолетний режим погоды, одна из основных географических характеристик той или иной местности. Основные особенности климата определяются поступлением солнечной радиации, процессами циркуляции воздушных масс, характером подстилающей поверхности. Из географических факторов, влияющих на климат отдельного региона, наиболее существенны широта и высота местности, близость его к морскому побережью, особенности орографии и растительного покрова, наличие снега и льда, степень загрязнённости атмосферы. Эти факторы осложняют широтную зональность климата и способствуют местных его вариантов.

В том же словаре, понятие атмосфера понимается как воздушная среда вокруг Земли, вращающаяся вместе с нею. В зависимости от распределения температуры атмосферу Земли подразделяют на тропосферу, стратосферу, мезосферу, термосферу, экзосферу. Атмосфера Земли обладает электрическим полем. Неравномерность её нагревания способствует общей циркуляции атмосферы, которая влияет на погоду и климат Земли. Отсюда следует, что атмосфера и климат взаимозависимы.

В педагогике и психологии существует научная трактовка понятия климат, но с иным содержанием этого термина. В театральной деятельности принято употреблять понятие атмосфера, в этом случае эти два понятия, не зависимо от аналогичного названия наполняются другим содержанием - не физического порядка, а духовного. Как климат и атмосфера неразрывно связаны в природе, так социально психологический климат неразрывно связан с театральной атмосферой.

Многие типологии социально-психологического климата весьма статичны, они фиксируют лишь отдельные его состояния и не поясняют, каким образом эти состояния перманентно сменяют друг друга. С развитием группы расширяет­ся и зона социально-психологического климата в ней, усложняется его структура. Так как зона взаимоналожения объективной и субъективной сфер изменяется на континууме от 0 до 1, то имеет смысл говорить об определенных этапах, фазах развития социально-психологического климата группы, организации.

Между «театральной атмосферой» и социально – психологическим климатом можно провести параллель, т.к. общее «настроение» ситуации, её психологическое содержание, возникает из эмоционального отношения к ситуации, происходящему, к другим в целом, все это является атмосферой.

Жизнь полна атмосфер, мы не живём в пустом пространстве, - утверждал Михаил Чехов.

Атмосфера связана с субъективными чувствами человека, личное чувство может быть связано с атмосферой, либо чуждо ей.

Михаил Чехов определил следующие функции атмосферы:

Первая функция это связь актера со зрителем.

Тот актер, который сохранил (или вновь приобрел) чувство атмосферы, хорошо знает, какая неразрывная связь устанавливается между ним и зрителем, если они охвачены одной и той же атмосферой. В ней зритель сам начинает играть вместе с актером. Он посылает ему через рампу волны сочувствия, доверия и любви. Зритель не мог бы сделать этого без атмосферы, идущей со сцены. Без нее он оставался бы в сфере рассудка, всегда холодного, всегда отчуждающего, как бы тонка ни была его оценка техники и мастерства игры актера. Стоит вспомнить, как часто актеру приходится прибегать к разного рода трюкам в надежде привлечь внимание публики. Спектакль возникает из взаимодействия актера и зрителя. Если режиссер, актер, автор, художник (и часто музыкант) создали для зрителя атмосферу спектакля — он не может не участвовать в нем.

Вторая функция – воссоздание и поддержка творческой атмосферы актеров.

Стоить заметить, как непроизвольно меняются движения, речь, манера держаться, мысли, чувства, настроения, попадая в сильную, захватившую атмосферу? Так в жизни, так и на сцене. Каждый спектакль, отдаваясь атмосфере, можете наслаждаться новыми деталями в игре. Не нужно боязливо держаться за приемы прошлых спектаклей или прибегать к клише. Пространство, воздух вокруг, исполненные атмосферой, поддерживают живую творческую активность. Легко убедиться в этом, проделав в воображении простой опыт. Представить себе сцену, известную из литературы или из истории. Пусть это будет, например, сцена взятия Бастилии. Вообразить момент, когда толпа врывается в одну из тюремных камер и освобождает заключенного. Всмотреться в характеры и типы мужчин и женщин. Пусть эта созданная воображением сцена предстанет с возможной яркостью. Затем скажем: толпа действует под влиянием атмосферы крайнего возбуждения, опьянения силой и властью. Все вместе и каждый в отдельности охвачен этой атмосферой.

Следует вглядеться в лица, движения, в группировки фигур, в темп происходящего, вслушаться в крики, в тембры голосов, всмотреться в детали сцены, и можно увидеть, как все происходящее будет носить на себе отпечаток атмосферы, как она будет диктовать толпе ее действия. Изменить несколько атмосферу и просмотреть “спектакль” еще раз. Допустим прежняя возбужденная атмосфера примет характер злобной и мстительной, будет видно, как она отразится в движении, действиях, взглядах и криках толпы. Снова изменить ее. Пусть гордость, достоинство, торжественность момента охватят участников сцены, и будет видно, как сами собой изменятся фигуры, позы, группировки, голоса и выражения лиц в толпе.

То, что проделали в воображении, как актер можно делать и на сцене, пользуясь атмосферой как источником вдохновения.

Третьей функцией по Чехову, является усиление художественной выразительности на сцене.

Две различные атмосферы не могут существовать одновременно. Одна (сильнейшая) побеждает или видоизменяет другую. Например если представить старинный заброшенный замок, где время остановилось много веков назад и хранит невидимые былые деяния, думы и жизнь своих забытых обитателей. Атмосфера тайны и покоя царит в залах, коридорах, подвалах и башнях. В замок входит группа людей. Извне они принесли с собой шумную, веселую, легкомысленную атмосферу. С ней тотчас же вступает в борьбу атмосфера замка и либо побеждает ее, либо исчезнет сама. Группа вошедших людей может принять участие в этой борьбе атмосфер. Своим настроением и поведением они могут усилить одну и ослабить другую, но удержать их обе одновременно они не могут. Борьбу атмосфер и неизбежную победу одной из них надо признать сильным средством художественной выразительности на сцене.

Эстетическое удовлетворение зрителя – считается четвертой функцией атмосферы. Хотя атмосфера и относится к области объективных чувств, однако ее значение и задача в искусстве выходят за пределы этой области. Актеры, принимающие и любящие атмосферу на сцене, знают, что значительная часть содержания спектакля не может быть передана зрителю никакими иными средствами выразительности, кроме атмосферы. Ни слова, произносимые актером со сцены, ни его действия не выразят того, что живет в атмосфере. Спросите себя, как, сидя в зрительном зале, воспримете содержание одной и той же сцены, сыгранной один раз без атмосферы и другой раз — с атмосферой? В первом случае ясно поймет рассудком смысл виденной сцены, но едва ли глубоко проникнете в ее психологическое содержание. Во втором — восприятие будет более глубоким по своему психологическому значению. Не только поймете содержание сцены, почувствуете его.

И наконец, пятая функция атмосферы по М. Чехову – открытие новых глубин и средств выразительности.

Наряду с воображением атмосфера становится вторым способом репетирования. Живя в атмосфере пьесы или сцены, открываются в них все новые психологические глубины, и находятся новые средства выразительности. Сразу же чувствуется, как гармонично растет роль и устанавливается связь между партнерами на сцене. Когда в течение репетиции атмосферы действительно будет вдохновлять, переживается счастливое чувство: будет вести невидимая рука, чуткий, мудрый, правдивый режиссер и много эгоистического, мешающего творческой работе волнения, много ненужных усилий отпадут сами собой, когда возникнет доверие “невидимому режиссеру”. Можно организовать целый ряд репетиций, где, как с музыкальной партитурой в руках, пройдете по всей пьесе, переходя от одной атмосферы к другой.

Как зерно невидимо заключает в себе все будущее растение, так и атмосфера скрывает в себе все будущее произведения. Но, как и зерно, она не может принести плода раньше времени. Игнорируя период радостного пребывания в общей атмосфере, неизбежно уродуете свою роль, как уродуете растение, с первых же дней лишая его света, тепла, влаги.

2.2. Управление социально – психологическим климатом в театральном коллективе

Роль режиссера, как руководителя в формировании (атмосферы) социально – психологического климата в театральном коллективе, напрямую связана с педагогической деятельностью т. к., межличностные отношения общения и ролевые отношения деятельности в их органическом социо - персоналистском синтезе — это не спонтанный, не стихийный, а регулируемый, управляемый процесс взаимоотношения индивидов с социальной средой обитания. В социальной психологии регуляция взаимоот­ношений индивидов рассматривается в двух аспектах: 1) связанный с управле­нием в формализованных социальных структурах — руководство и 2) связан­ный с управлением в неформальных структурах — лидерство.

Руководство выражает собой исторически сложившуюся потребность людей в организации их совместной деятельности. Нет человека, — говорил Сократ, — который не считал бы в чем-то себя мудрее других, а в чем-то других мудрее себя. И в величайших опасностях, когда люди бедствуют на войне, от болезней или в открытом море, как на богов уповают они на правителя в каждом из этих дел, почитая их своими спасителями, которые выделяются не чем иным, как своим знанием. И весь наш человеческий мир полон тем, что, с одной стороны, одни ищут учителей и руководителей для себя и других существ, а также их дел, иные же полагают себя способными либо учить, либо руководить.

Руководитель непременно выступает и организатором. Организатор — центр приема, переработки, трансформации и генерализации многосторонней информации, поступающей к нему от объекта, определяющего общую цель деятельности, от условий ее выполнения (материальные средства, время, место, обстоятельства), от организуемых, от результатов деятельности, от взаимодейст­вующих соседей, но особенно важной для организаторской деятельности явля­ется психологическая информация.

Подавляющее большинство группы составляют индиви­ды, чей тип может быть назван "нормой", т.е. более всего соответствует нормам, ценностям и представлениям, господствующим в данном социальном объедине­нии. В рамках этой нормы есть члены, которые принимаются или отвергаются другими. Предпочитаемые — это члены, которых выбирают чаще, чем отвергают. Лица, на которых падает особенно много выборов, называются звездами. Вместе с тем, в группе появляется некоторая часть непредпочитаемых, которые получают мало или совсем не получают выборов. Обычно это люди, отклоняющиеся от норм и ценностей, принятых в данной группе. Звезды и близкие к ним по количеству выборов составляют контингент, из которого в той или иной ситуации выступает лидер.

Лидерство — это один из процессов организации и управления малой груп­пой, удовлетворяющий потребность в групповой деятельности, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным результа­том, в конечном счете детерминированный по своему содержанию господствую­щими в обществе социальными отношениями.

Лидерство как социально-психологическая проблема — явление, существующее во всех человеческих об­ществах. Оно имело первостепенное значение на ранних ступенях человеческого общества. Как структурное звено групповой организации, лидерство свойственно не только людям, в мире животных оно основывается на превосходстве вожака в силе, ловкости, остроте органов чувств и т.п. Его основной принцип — принцип превосходства. Лидер непременно должен в чем-то превосходить остальных чле­нов группы (умственно, морально, в силе и т.п.). Будучи по своему происхожде­нию общечеловеческим социально-психологическим явлением, лидерство исторически является предтечей официального руководства.

Без лидерства не существует группы. Лидерство — стержневой процесс ор­ганизации группового поведения. Появляясь в момент формирования групповых целей, лидерство фокусирует в себе отношения между членами малой группы. Его можно рассматривать как некую особую подсистему межличностных отно­шений, а самого лидера — как фокус этих отношений.

Лидерство вызывается не только потребностью членов малой группы в регуляции совместной деятельности и общения, но и, кроме того, готовностью того или иного члена группы стать ее лидером. Роль лидера в малой группе положительных, так и отрицательных стимулов, которые в ней применяются.

Итак, в рамках формальной структуры руководитель к члену группы относиться, как к "средству производства", как к инструменту, используемому для достижения целей организации, а сам по отношению к себе, как должностному лицу, — выполнять функцию этого бездушного инструмента. Но это только одна сторона деятельности лидера. Лидер должен относиться к члену группы не иначе, как к человеку, учитывать его индивидуальные особенности, вникать в его проблемы и по возможности помогать их разрешению.

Между этими функциями, взаимодополняющими друг друга, всегда суще­ствует некий внутренний антагонизм. Он находит свое полное разрешение лишь в строго сбалансированной системе руководства, когда выполнение этих функций закрепляется за лидерами, которые одни и те же цели организации решают как бы с диаметрально противоположных позиций, реализуя на прак­тике требования небезызвестного "принципа дополнительности". Так в тради­ционной семье в воспитании ребенка мать в основном выполняет личностную, а отец — инструментальную функции. Разделение функций позволяет более целостно осуществлять процесс руководства по достижению целей организации с учетом личных интересов его членов.

На практике обе эти функции не всегда получают одинаковое развитие, в зависимости от того, как они реально между собой соотносятся, возможны четыре типа социально-психологического климата в организации, которые применяются в театральном коллективе.

Типология социально-психологического климата:

Личностно-пассивный социально-психологический климат. Сильно разви­та личностная функция и слабо — функция инструментальная. Чуткая, заботли­вая атмосфера. Люди работают до пенсии, и даже после пенсии их не, уволь­няют (гуманность), это наблюдается и театральном коллективе. Однако организация такого типа, возникнув в свое время как эффективная, постепенно становится пассивной, инертной. Постепенно энергичные, здоровые работники уходят из нее, остаются только те, кому этот климат удобен. Жизненное правило взаимоотношений в такой труппе:

"не высовывайся". В так называемый "застойный период" в истории нашей страны такой тип социально-психологического климата в труппах был доминирующим. Наиболее адекватным ему является попустительский тип лидера.

Выделяется ряд необходимых для лидера (режиссёра) качеств, позволяющих ему довольно длительное время "управлять" групповой динамикой в условиях гипер­устойчивой ситуации:

а) Лидер (режиссёр) должен быть своим человеком в труппе. Общие установки, реак­ции, принятые в группе. Должен представлять собой наивысшую потенцию данного социального поля, чтобы заработал механизм идентификации.

б) Лидер (режиссёр) должен легко приспосабливаться к изменениям ситуации. Он должен создавать и поддерживать моральный дух труппы, а для этого посто­янно указывать на цели труппы, предвидеть опасность, даже если ее нет, изыскивать ее, уметь найти козла отпущения, а если его нет, то взять на себя эту роль, чтобы сплотить актёрскую труппу.

в) Лидер (режиссёр) должен быть хорошим администратором или иметь хороших помощников. Отсюда известный афоризм: "Ничего не делай сам, если есть хороший зам".

г) Лидер (режиссёр) должен понимать и чувствовать своих последователей, их установ­ки, цели, идеалы и т.д. Этакое бессознательное понимание, прочувствование. Он должен планировать политику и программу так, чтобы это соответствовало желаниям последователей. Он должен сочетать желаемое последователей с тре­бованиями ситуации.

д) Лидер (режиссёр) должен учитывать личные интересы последователей, должен быть в состоянии их награждать и наказывать, но делать это, учитывая мнения труп­пы о так называемой "справедливости".

Безличностно-пассивный социально-психологический климат.

Обе функции развиты крайне слабо. Никому ни до кого нет никакого дела. "Коллектив, — пишет В. Б. Ольшанский, — разбивается на множество подразделений, каждое из которых живет своей жизнью. Личность работника администрацию не инте­ресует. Даже самостоятельность"1. Если жизненное правило в предыдущем типе социально-психологического климата "не высовы­вайся если кто-то начинает активно работать, его не замечают: "не све­тит" большая активность", то при безличностно-пассивном климате господствует анархический лозунг: "всем все до лампочки".

Наиболее адекватен безлично-пассивному климату анархический тип лиде­ра. Все члены труппы не проявляют активности в решении поставленной задачи и пытаются решить ее несогласованно, беспорядочным путем. Режиссёр также особой активности не проявляет, служит лишь источником информации или сам собирает ее; обсуждение производственных вопросов носит формаль­ный характер; отсутствует самокритичность в работе. Проявляет тенденцию подчиняться стороннему влиянию. Любой конфликт рассматривается им как отрицательное явление в работе. Выполнение задач зависит от желаний отдель­ных актёров. Руководство сводится к удовлетворению скрытых желаний и стремлений подчиненных.

Для того, чтобы сохранить свою власть не только в официальной, но и в неформальной системе отношений, попустительские и анархические лидеры очень часто используют так называемые ложные авторитеты. Наиболее распространенными из них являются следующие:

Авторитет доброты, подкупа. Отдельные режиссеры стремят­ся завоевать авторитет и уважение актеров попустительством, снижением требовательности.

Авторитет резонерства. В стремлении завоевать авторитет отдельные режиссёры пытаются показать себя всезнающими и стараются влиять на актёров бесконечными поучениями и назиданиями. Такие режиссёры ошибочно полагают, что эти нотации и есть главное средство воздействия на ситуацию общения.

Авторитет педантизма. Отдельные режиссеры создают в своих хозяйствах целую систему ненужных условностей, искусственно насаждаемых мелочных традиций и стремятся превратить их в основу отношений кактёрам. Это порождает атмосферу мелочного педантизма, постоянных, не согласующих­ся со здравым смыслом придирок, заставляет актёров испытывать неуве­ренность в своих действиях, скованность, напряженность. Подобный ложный авторитет, порождая мелочность в требованиях, приводит к утрате справедливо­сти, а вместе с тем и эффективности.

Авторитет расстояния. Выражается в стремлении руководителя держать труппу на определенной дистанции, допускать только официальные кон­такты с ними, быть недоступным и загадочным. Сторонники такого авторитета стремятся закрепить его путем создания искусственных барьеров между собой и актёрами, установления для себя разных привилегий, возвеличивания своей персоны.

Авторитет подавления. Его сущность состоит в стремлении руководителя путем демонстрации превосходства в правах и возможностях держать подчи­ненного в постоянном безотчетном страхе перед наказанием.

Ложные авторитеты лидеров, как правило, "органически" дополняются лож­ными авторитетами их ведомых:

1) лжеавторитет "эрудита";

2) лжеавторитет "бы­валого" человека;

3) лжеавторитет "адвоката";

4) лжеавторитет физического давле­ния;

5) лжеавторитет "эстетической позы";

6) лжеавторитет мнимых заслуг и т.д.

Безлично-активный социально-психологический климат*.*

Слабо развита личностная функция и очень сильно — функция инструментальная. Этому типу психологического климата «органичен» авторитарныйтип лидера.Активен один член труппы, остальные подчиняются ему, выполняют его указания и сообщают ему о полученных результатах. Режиссер берет на себя всю ответственность за деятельность своей труппы, стремится пропустить через себя всю информацию, ограничивает непосредственное об­щение между членами труппы, нетерпимо относится к критике своих действий, резко критикуя действия и поступки актёров. Обычно лаконичен в выра­жениях. Начальственный тон в обращении с актёрами. Нетерпим к возражениям, замечаниям, мнениям. Редко улыбающийся, хмурый, постоянно озабоченный, на лице "написана занятость и огромная ответственность за дело".

Восемь существенных признаков авторитарного лидера:

а) пора на силу и различные признаки власти: знаки отличия, убранство кабинета, престижная марка автомобиля. В обращении с актёрами — под­черкивание власти, опора на силу. Обладание властью важнее, чем успех труппы. Гитлер однажды заявил: "Мы от власти не уйдем, от власти нас можно толь­ко унести";

б) делается акцент на материальной поддержке, на том факте, что в каких-то отношениях судьба актёра зависит от него ("чей хлеб ты ешь?"). Отец в патриархальной семье ставит вопрос так: "Я вас кормлю, одеваю, так будьте любезны, делать так, как я говорю";

в) теплота во взаимоотношениях с актёрской труппы рассматривается как признак слабости. Ругательства: "либеральничать", "демократы паршивые", "гуманизм". Считается, что все взаимоотношения должны строиться на основе строгих требований, по обязанности, а "привязанности" всякие надо отложить на внерабочее время.

г) ценятся не личные качества людей, а их служебное положение. Стрем­ление сблизиться с теми, кто занимает более высокое положение, и пренебре­жительность к людям низшего ранга. Слабая заинтересованность в непосред­ственных дружеских отношениях;

д) стремление представить себя особой, выдающейся персоной, не обна­жать своих человеческих качеств, не проявлять какие-то слабости. Представле­ние себя как сверхчеловека.

е) этноцентрическая реакция. Представление о собственной труппе (национальной, классовой, профессиональной) как о самой ценной и самой важной: "центр мира". Другие труппы принижаются, собственной приписыва­ются добродетели. Характерно применение слова "настоящий" в сочетании с названием труппы как высшая похвала: "ты настоящий немец", "настоящий коммунист";

ж) зависимость от сложившейся системы представлений, психологическая ригидность. Неспособность сойти с избранного пути, даже если он неэффекти­вен, неспособность отойти от принятого решения. Нетерпимость к всякого рода инициативе, если она идет снизу, ненависть к инакомыслящим.

з) дистанцированность от труппы. Режиссер не сливается с труппой, обособлен от нее. Попав в труппу, стремится стать лидером, хотя относительно безразличен, к интересам труппы и ее членов.

Наиболее характерными авторитетами, которыми пользуются авторитарные лидеры,— псевдоавторитеты расстояния и подавления.

Личностно-активный социально-психологический климат.

Сильно разви­ты обе функции: и инструментальная, и личностная. Здесь особо ценятся как профессиональные, так и человеческие качества члена группы. Знают его способности и возможности и в соответствии с его возможностями продвигают по службе и вознаграждают за его реальные заслуги. И, наоборот, актёров, кото­рые не "тянут", тактично переводят на участки работы, которые им по силам, соответственно изменяя и объем вознаграждения. Личностно-активному клима­ту в труппе органичен демократический тип лидера.

Здесь активны все члены труппы, между ними идет постоянный обмен информацией. Режиссер в своей деятельности ориентируется на актеров труппы и их естественных лидеров. Ответственность за деятельность распределяется между актёрами. Поощряя непосредственное общение между членами кол­лектива, он прислушивается, к мнению актёров, советуется с ними, поощря­ет лидерство в других. Этот метод руководства развивает личную инициативу и творческую активность актёров. При демократическом методе руководства, все элементы структуры коллектива положительно взаимодействуют по принци­пам координации, интеграции в формальной и неформальной структурах.

**2.3. Методы и приемы воспитательного воздействия, как средство формирования социально-психологического климата (творческой атмосферы)**

Метод воспитания (от греч. «методос» путь) это путь достижения заданной цели воспитания. Применительно к школьной :практике можно сказать также, что методы - это способы воздействия на дознание, волю, чувства, поведение воспитанников с целью выработки у них заданных целью воспитания качеств.

Методы и приёмы воспитательной работы режиссёра с театральным коллективом, на прямую связаны с педагогической деятельностью. Уровень соответствует достигнутому на данный момент результату воспитания. Ставится новая цель, достижение которой выводит воспитанника на новый, более высокий уровень воспитанности. Процесс перевода актёра с более низкого уровня на более высокий называется процессом воспитания. Цели воспитания можно достичь различными путями. Сколько же их всего? В принципе столько, сколько может найти руководитель, сотрудничая со своими воспитанниками, опираясь на их силы, возможности и желания. Несомненно, одни пути могут привести к цели быстрее, чем другие. Практика воспитания использует, прежде всего, те пути, которыми вели своих учеников воспитатели, жившие прежде нас. Эти пути называются общими методами воспитания.

Однако во многих случаях общие методы воспитания могут оказаться малоэффективными, поэтому перед режиссером всегда стоит задача найти новые неизведанные пути, которые максимально соответствуют конкретным условиям воспитания, позволяют быстрее и с меньшими усилиями добиваться намеченного результата. Конструирование, выбор и правильное применение методов воспитания - вершина педагогического профессионализма режиссера. Отыскать правильные пути, максимально соответствующие условиям конкретного процесса воспитания, очень сложно.

Однако создать принципиально новый метод воспитания ни одному режиссеру не под силу. Задача совершенствования методов стоит постоянно, и каждый режиссер в меру своих сил и возможностей ее решает, внося в разработку общих методов свои частные изменения, дополнения, соответствующие конкретным условиям воспитательного процесса. Такие частные совершенствования методов называются приемами воспитания. Прием воспитания - часть общего метода, отдельное действие (воздействие), конкретное улучшение. Образно говоря, приемы это неизведанные тропинки, которые прокладывает режиссер вместе со своими актерами, чтобы быстрее достичь цели. Если ими начинают пользоваться и другие режиссеры, то постепенно приемы могут превратиться в широкие столбовые пути - методы. Знание методов и приемов воспитания, умение правильно их применять в работе с театральным коллективом - это одна из важнейших характеристик уровня педагогического мастерства режиссера.

Под приемом понимается единичное воздействие, под средством - совокупность приемов. Средство - это уже не прием, но еще не метод. Например, труд - средство воспитания, но показ, оценка труда, указание на ошибку в работе - это приемы. Слово (в широком понимании) - средство воспитания, но реплика, ироническое замечание, сравнение - приемы. В связи с этим иногда метод воспитания определяют как систему приемов и средств, используемых для достижения поставленной цели, так как в структуре метода приемы и средства есть обязательно.

Нет методов хороших или плохих, ни один путь воспитания не может быть заранее объявлен эффективным или неэффективным без учета тех условий, в которых он применяется.

Испытанный веками опытный путь решения проблем, основанный на педагогическом чутье, интуиции, глубоком знании особенностей методов и причин, вызывающих определенные последствия. Тотрежиссёр, который лучше учел конкретные условия, использовал адекватное им педагогическое действие и предвидел его последствия, всегда достигнет более высоких результатов воспитания. Выбор методов воспитания - высокое искусство.

Рассмотрим общие условия, определяющие выбор методов воспитания, которые так же являются спецификой режиссерского искусства.

Общие условия в выборе методов воспитания режиссера:

1. Индивидуальные и личностные особенности актеров.

2. Условия воспитания и отношения, складывающиеся в коллективе, стиль педагогического руководства и др. Абстрактных условий, как известно, не бывает, они всегда конкретны. Их сочетание порождает конкретные обстоятельства. Обстоятельства, в которых совершается воспитание, получили название педагогических ситуаций в режиссерской работе.

3. Уровень педагогической квалификации.

4. Время воспитания.

5. Ожидаемые последствия.

Правила выбора методов воспитания.

Общий принцип выбора методов воспитания отношение режиссера к актеру. Методы воспитания в свете гуманистического подхода - это не набор чисто профессиональных средств в руках режиссёров, равнодушных к судьбе своих актеров. Метод требует эластичности, гибкости, даже нежности - эти качества придает ему режиссёр. Рассмотренные выше общие условия выбора методов определяют крупные зависимости, между тем в воспитательном процессе приходится учитывать и множество тончайших нюансов.

Любое разумное и подготовленное действие режиссера должно быть доведено до конца, метод требует логического завершения. Выполнять это правило важно потому, что только в этом случае актёры обретают полезную привычку доводить дело до конца, а режиссер укрепляет свой авторитет организатора.

Метод не терпит шаблона в применении. Поэтому режиссёр всякий раз должен подыскивать наиболее эффективные средства, соответствующие данным условиям, вводить новые приемы. Для этого надо глубоко проникнуть в сущность воспитательной ситуации, которая и порождает по­требность в определенном воздействии.

Выбор метода зависит от стиля педагогических отношений. При товарищеских отношениях будет действенным один метод, при отношениях нейтральных или отрицательных приходится выбирать другие пути взаимодействия.

Проектируя методы воспитания, надо предвидеть психическое состояние членов творческого коллектива время, когда методы будут применяться. По характеру методы воспитания делятся на убеждение, упражнение, поощрение и наказание (Н.И. Болдырев, Н.К. Гончаров, Ф.Ф. Королев и др.). В данном случае общий признак «характер метода» включает в себя направленность, применимость, особенность и некоторые другие стороны методов. К этой классификации тесно примыкает другая система общих методов воспитания, трактующая характер методов более обобщенно (Т. А. Ильина, И. Т. Огородников). Она включает в себя методы убеждения, организации деятельности, стимулирования поведения актёров.

В классификации И. С. Марьенко названы такие группы методов воспитания, как объяснительно-репродуктивные, проблемно-ситуативные, методы приучения и упражнения, стимулирования, торможения, руководства, само­воспитания.

По результатам методы воздействия на актёра можно разделить

па два класса:

1. Влияния, создающие нравственные установки, мотивы, отношения, формирующие представления, понятия, идеи.

2. Влияния, создающие привычки, определяющие тот или иной тип.

Режиссер в полной мере должен владеть всеми методами и приемами воспитательного воздействия на театральный коллектив, не только как режиссер-постановщик, но и как режиссер-педагог.

Таким образом, режиссер, несомненно, влияет на создание особой атмосферы в театральном коллективе.

В идеале создание творческого коллектива — это создание союза единомышленников. Но практически эта проблема пред­ставляет огромные трудности, так как каждый режиссер имеет перед собой по-разному творчески и методологически воспитанных людей. Обычно их делят на одаренных, менее одаренных и совсем неодаренных. Это, пожа­луй, единственный критерий отбора актеров.

Мы часто и много, но безуспешно говорим об организацион­ных формах театра, не вообще организационных, а о тех, кото­рые сковывают творческую жизнь коллектива. Было бы куда более естественным, если бы в зависимости от облика данного театра определялось количество актеров, наличие или отсутствие оркестра, количе­ство режиссеров, художников, число ежегодных постановок, чтобы все это было подчинено особенностям индивидуальности возглавляющего театр художника, а не единым для всех нор­мам. Нужно сделать все, чтобы театр стал живым художественным организмом. Все «типовое» облегчает работу руководящих органов, и в подобном «облегчении» — причина, делающая порой искусство театра скучным и бескрылым.

В деле стационирования в свое время была допущена ошибка, потому что этому организационному моменту не пред­шествовало творческое формирование трупп. Значит, должен идти постепенный процесс переформирования, нужно найти та­кие организационные формы, которые позволили бы театру со­бирать единомышленников под руководство того режиссера, ко­торый близок им по своим творческим устремлениям.

Но одна сторона дела — формирование коллектива, дру­гая — его воспитание.

По какой линии должно идти это твор­ческое воспитание?

В театре, студии, институте, глав­ное — это репетиционный процесс. Нужно, чтобы каждая репе­тиция проходила с нужной мерой требовательности, в атмосфере настраивающей на работу, чтобы все время было ощущение неосуществленной цели.

Стоит делать попытки, что бы уловить в творческую деятельность те­атра всё положительное, обнаружить, чего удалось до­биться и что мешает, тянет назад. Очень важно, например, анализировать успех у зрителя спектакля. Это очень трудно, но, если не пытаться этого делать, невозможно двигаться дальше.

Важно анализировать репетиции, понять — почему, на пример, сегодня репетиция художественно не состоялась или почему сегодня она прошла лучше, чем вчера, осмыслить твор­ческие процессы, вникнуть в их существо.

Нужно приучать коллектив не ссылаться на хорошие рецен­зии.

Такие вещи имеют огромное значение в процессе становле­ния актера. Очень важно удержать его от упоения успехами, но, не менее важно поддержать в нем веру в себя.

В этом смысле едва ли не самое страшное — воспитывать коллектив в духе упоения успехами, которых он достиг. И за­дача режиссёра — возбуждать в коллективе чувство неудов­летворенности, чтобы, несмотря на

успех спектакля, в самом коллективе жило сознание того, что многое еще не сделано, многого не хватает. Для этого и самому режиссёру необхо­димо преодолевать в себе чувство самоуспокоенности, воспиты­вать умение не воспринимать критические замечания артистов как выпад лично против себя.

Сила авторитета заключается не в том, чтобы все вокруг говорили, что у руководителя все идеально.

Театр находится в постоянной борьбе за утверждение своих принципов. Но важно, чтобы объединённость коллектива на ос­нове этих принципов не вела к слепоте по отношению к соб­ственным недостаткам.

Когда говорят о единомышленниках, это не значит, что амнистируют недостатки друг друга. Ведь легче всего объ­единяться против других. Надо внутри собственного коллектива научиться говорить друг другу правду.

Нельзя воспитывать в артисте страх, нельзя держать его в ощущении, что критическое замечание по спектаклю мо­жет поставить его в положение оппозиции по отношению к руководителю театра. Наоборот, артист должен постоянно чувствовать, что он имеет право говорить о том, что не удалось, что плохо, если только он делает это с позиций искренних и честных.

Смелость, откровенность, принципиальность никогда не раз­рушат творческий коллектив, как это кажется некоторым руко­водителям, а, напротив, будут способствовать его объединению.

Иногда режиссеры обеспечивают себе в коллективе довольно спокойную жизнь тем, что дают работу людям, готовым всту­пить с ними по поводу любой роли в конфликт. Всех ртов все равно не заткнуть, и не успеет такой режиссер оглянуться, как его разорвут на части. Как только артисты почувствуют, что какая-то пьеса выбрана ре­жиссером только для того, чтобы кого-то «ублажить», режиссер станет жертвой своей недопустимой беспринципности.

Все эти проблемы существуют в театре и требуют своего ре­шения. При всех трудностях и насыщенности нашей повседневной жизни можно, вероятно, найти какие-то новые формы работы, мобилизующие нашу творческую активность.

Воспитание коллектива — сложнейшая, тончайшая, требую­щая знания

актерской души область работы режиссера. И очень важная, если речь идет о строительстве коллектива, а не просто о постановке очередного спектакля. Здесь вопросы чисто худо­жественные переплетаются с вопросами этическими.

Беда же многих режиссеров в том, что никто из них театра не строит. А раз этого нет, то все слова о единомыслии в искусстве не имеют никакой реальной цены. Вот почему сейчас трудно назвать на периферии какой-либо профессиональный театр, который представлял бы собой единый коллектив.

Вл. И. Немирович-Данченко очень верно сказал, что жизнь в театре есть непрерывная цепь компромиссов, важно только в каждый данный момент идти на компромисс наименьший. Абсолютно бескомпромиссная жизнь теоретически возможна, но она требует тех идеальных условий, которых никто из ре­жиссеров не имеет. Поэтому необходимо искать тот мини­мальный компромисс, который не скомпрометирует цели.

Проблема воспитания творческого коллектива, проблема, ко­торая так волновала А. Д. Попова в последние годы его жизни, всегда актуальна, ибо только на основе морально-этического кодекса, о котором он говорил, можно искать современные формы искусства.

Мы живем в то время, когда большие процессы, происходя­щие в мире, все непосредственней касаются каждого человека. И если суметь воспитать себя и актеров таким образом, что окажемся способными говорить о жизни языком сегод­няшним, современным, тогда сможем решить огромные за­дачи, которые поставлены перед творческим коллективом, за выполнение которых прежде всего, отвечает режиссёр.

**3) Заключение**

Театр — искусство коллективное.

Двигать искусство вперед способен только тот художник, который живет одной жизнью, одними интересами со своим народом.

Режиссерское искусство заключается в творческой организа­ции всех элементов спектакля с целью создания единого, гармо­нически целостного художественного произведения. Этой цели режиссер достигает на основе своего творческого замысла, осу­ществляя руководство творческой деятельностью всех участни­ков коллективной работы над сценическим воплощением пьесы.

# Актёр – основной материал в искусстве режиссёра. Способность найти верное решение спектакля через точно найденную манеру актерского исполнения и умение практически реализовать это решение в работе с актерами определяют профессиональную квалификацию режиссера. Он найдёт ответ на основной вопрос — о том, как нужно играть в данном спектакле.

Задача режиссера — направить творчество художника на поиски такой внешней среды для игры актеров, которая помогла; бы им раскрывать содержание каждой сцены, осуществлять заданные действия и выявлять через них свои переживания.

Во-первых, режиссер и художник должны стремиться найти для

актерской игры в данном спектакле такую внешнюю среду, которая помогла бы выявлению смысла пьесы и возникающих на сцене человеческих переживаний.

Во-вторых, внешнее оформление в театре никогда не должно заключать в себе все, из чего состоит живущий в воображении режиссера или художника образ.

Работать режиссером, так же трудно, как учи­тельствовать в школе. Это тяжелая профессия!

Роль режиссера, как руководителя в формировании (атмосферы) социально – психологического климата в театральном коллективе, напрямую связана с педагогической деятельностью. Таким образом, режиссер, несомненно, влияет на создание особой атмосферы в театральном коллективе.

Жизнь человека полна атмосфер, мы не живём в пустом пространстве, следует, что атмосфера и климат взаимозависимы.

В педагогике и психологии существует научная трактовка понятия климат, но с иным содержанием этого термина. В театральной деятельности принято употреблять понятие атмосфера, в этом случае эти два понятия, не зависимо от аналогичного названия с климатическими понятиями, наполняются другим содержанием - не физического порядка, а духовного. Как климат и атмосфера неразрывно связаны в природе, так социально психологический климат неразрывно связан с театральной атмосферой. следует, что атмосфера и климат взаимозависимы.

У атмосферы несколько функций:

Первая функция - это связь актера со зрителем.

Вторая функция – воссоздание и поддержка творческой атмосферы актеров.

Третьей функцией, является усиление художественной выразительности на сцене.

Эстетическое удовлетворение зрителя – считается четвертой функцией атмосферы.

И, наконец, пятая функция атмосферы – открытие новых глубин и средств выразительности.

Любое разумное и подготовленное действие режиссера должно быть доведено до конца, метод требует логического завершения. Выполнять это правило важно потому, что только в этом случае актёры обретают полезную привычку доводить дело до конца, а режиссер укрепляет свой авторитет организатора.

Режиссер в полной мере должен владеть всеми методами и приемами воспитательного воздействия на театральный коллектив, не только как режиссер-постановщик, но и как режиссер-педагог.

В идеале, создание творческого коллектива — это создание союза единомышленников.

Воспитание коллектива — сложнейшая, тончайшая, требую­щая знания

актерской души область работы режиссера. И очень важная, если речь идет о строительстве коллектива, а не просто о постановке очередного спектакля. Здесь вопросы чисто худо­жественные переплетаются с вопросами этическими.

Мы живем в то время, когда большие процессы, происходя­щие в мире, все непосредственней касаются каждого человека. И если суметь воспитать себя и актеров таким образом, что окажемся способными говорить о жизни языком сегод­няшним, современным, тогда сможем решить огромные за­дачи, которые поставлены перед творческим коллективом, за выполнение которых, прежде всего, отвечает режиссёр.

И не только театр, но и концертный зал, и цирк, и балаган, и ярмарка исполнены волшебной атмосферой. Она одинаково волнует и актера и зрителя. Разве не ходит публика, в особенности молодая, в театр часто только для того, чтобы побыть в этой атмосфере нереальности?

# **Список использованной литературы.**

1. Выготский Л. С. Психология искусства. М., «Искусство». 1968.
2. Горчаков Н. Режиссерские уроки К. С. Станиславского. М., 1952.
3. Ершов, А.А. Психология соактивности людей. / Знание, С-Петербург, 1992.
4. Захава, Б.Е. Мастерство актёра и режиссёра. /Просвещение, М. 1978.
5. Захаров, М. Суперпофессия. /Вагриус, М. 2000.
6. Кнебель, М. О. Поэзия педагогики. /М. 1986.
7. Козлов, И. Ф.; Макаренко А. С. / М.1987.
8. Мочалов, Ю. Первые уроки театра. /Просвещение, М. 1986.
9. Обозов, Н.Н.; Щепкин, Г.В. Психология работы с людьми. / Киев, 1990.
10. Пашукова, Т.И. Эгоцентризм в подростковом и юношеском возрасте: причины и возможности коррекции. / Институт практической психологии М. 1998
11. Подласый, Б.Т. Педагогика / М. 1996.
12. Пономарёв, Я.А. Психология творчества и педагогика. / Педагогика, М. 1976.
13. Психология. Учебник для гуманитарных вузов. / С.- П. 2001.
14. Станиславский, К.С. Сборник сочинений. 2 т. / М. 1976.
15. Товстоногов, Г. О профессии режиссера. / М., 1967.
16. Товстоногов, Г. Зеркало сцены том 1. / Искусство, Ленинград, 1980
17. Станиславский, К.С. Моя жизнь в искусстве. /Искусство, М. 1988
18. Харламов, И. Ф. Педагогика. /М. 1997.
19. Чехов, М. Путь актёра. Жизнь и встречи. /Олимп Астрель, М. 2001.
20. Щелихова, Н.И. Техника педагогического общения. / М. 1998.
21. Эфрос, А. Репетиция – любовь моя. / М. 1993.

1. Станиславский К.С. Сборник сочинений. 2 т. М. 1976. [↑](#footnote-ref-1)
2. Станиславский К.С, Моя жизнь в искусстве. М. 1988. [↑](#footnote-ref-2)
3. Эфрос А. Репетиция – любовь моя. М. 1993. [↑](#footnote-ref-3)